

Pohotový spoločník personalistu

Editovatelné vzory pre HR manažment
a ich výklad s príkladmi

Mgr. Beáta Kartíková



Máj 2025

Obsah tlačenej publikácie

A Úvodné informácie

- A 1 Obsah tlačenej publikácie**
- A 2 Obsah online zložky**
- A 3 O autorke**
- A 4 Kľúč k tlačenej publikácii**
- A 5 Aktuality z legislatívy 2023**
- A 6 Zmeny v legislatíve pre rok 2024**
- A 7 Checklisty – prehľad povinností personalistu**
 - 7.1 Povinnosti personalistu pri prijímaní uchádzača o zamestnanie
 - 7.2 Povinnosti personalistu pri daní výpovede zamestnancovi
 - 7.3 Povinnosti personalistu pri daní okamžitého skončenia pracovného pomeru zamestnancovi
- A 8 Novela Zákonníka práce od 1. 11. 2022 s odborným komentárom**
- A 9 Zmeny pracovnoprávných predpisov od 1. januára 2024**
- A 10 Zmeny v Zákonníku práce od 1. 8. 2024**
- A 11 Vplyv európskej regulácie AI a digitálnych platforiem na pracovné právo**
- A 12 Novela zákona o e-Governmente účinná od 1. 10. 2024**
- A 13 Rekreačné poukazy + zmeny od 1. 1. 2025**
- A 14 Novely Zákonníka práce od 1. 1. 2025**
- A 15 Odvody zamestnanca a zamestnávateľa od 1. 1. 2025**

B Pracovnoprávne vzťahy a ich charakteristika

B 1 Predzmluvné vzťahy

- 1.1 Kritériá obsadzovania voľných pracovných miest
- 1.2 Priebeh výberového konania
- 1.3 Práva a povinnosti zamestnávateľa v predzmluvných vzťahoch
- 1.4 Uchádzač o zamestnanie

B 2 Vznik pracovného pomeru

- 2.1 Povinnosti zamestnávateľa pri vzniku pracovného pomeru
- 2.2 Závislá práca a jej pojmové vymedzenie
- 2.3 Náležitosti pracovnej zmluvy
- 2.4 Ostatné dokumenty uzatvárané pri vzniku pracovného pomeru

B 3 Osobitné spôsoby výkonu práce

- 3.1 Dočasné pridelenie
- 3.2 Práca z domácnosti – home office
- 3.3 Delené pracovné miesto
- 3.4 Rodinné podniky
- 3.5 Nelegálne zamestnávanie
- 3.6 Zamestnávanie cudzincov
- 3.7 Zmeny v zamestnávaní cudzincov od 15. 7. 2024
- 3.8 Zmeny v dočasnom útočisku od 15. 12. 2024 a 1. 3. 2025

B 4 Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

- 4.1 Charakteristika dohôd
- 4.2 Dohoda o pracovnej činnosti
- 4.3 Dohoda o vykonaní práce
- 4.4 Dohoda o brigádnickej práci študentov
- 4.5 Pravidelné a nepravidelné dohody
- 4.6 Dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce po novom

C Zmeny pracovného pomeru a ochrana práv účastníkov pracovnoprávneho vzťahu

C 1 Zmeny pracovného pomeru

- 1.1 Dohoda o zmene pracovných podmienok
- 1.2 Preradenie

C 2 Zabezpečenie práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

- 2.1 Dohoda o zrážkach zo mzdy
- 2.2 Ručenie
- 2.3 Zmluva o zriadení záložného práva k nehnuteľnosti

C 3 Ochrana súkromia zamestnanca a oprávnené záujmy zamestnávateľa pri zavádzaní kontrolných mechanizmov

- 3.1 Právo zamestnávateľa na kontrolu zamestnancov a ochranu majetku
- 3.2 Právo zamestnanca na ochranu súkromia
- 3.3 Formy monitoringu
- 3.4 Ochrana osobných údajov a právny základ ich spracúvania
- 3.5 Právo zamestnanca na sťažnosť a zákaz diskriminácie
- 3.6 Novela zákona o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti
- 3.7 Smernica NIS 2 a jej dôsledky na pracovné právo
- 3.8 Nová česká metodika o kamerových systémoch
- 3.9 Nový zákon o kybernetickej bezpečnosti v roku 2025:
Čo by mal vedieť každý personalista?

D Pracovný čas a odmeňovanie

D 1 Odmeňovanie

- 1.1 Základné zásady odmeňovania zamestnancov
- 1.2 Povinnosti pri spracovaní a výplate mzdy
- 1.3 Rovné odmeňovanie v pracovnoprávnych vzťahoch

D 2 Mzdové zložky a príplatky

- 2.1 Jednotlivé mzdové zložky
- 2.2 Príplatky zamestnancov

- 2.3 Príplatky dohodárov
- 2.4 Smernica EÚ o minimálnych mzdách
- 2.5 Novela zákona o minimálnej mzde od 1. 1. 2025

D 3 Prekážky v práci

- 3.1 Dôležité osobné prekážky na strane zamestnanca
- 3.2 Prekážky v práci na strane zamestnanca
- 3.3 Prekážky v práci na strane zamestnávateľa
- 3.4 Kurzarbeit

D 4 Pracovný čas a dovolenka

- 4.1 Pracovný čas
- 4.2 Rovnomerné a nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času
- 4.3 Konto pracovného času
- 4.4 Pružný pracovný čas
- 4.5 Začiatok a koniec pracovného času, prestávky v práci
- 4.6 Pracovná pohotovosť
- 4.7 Dovolenka a jej čerpanie
- 4.8 Evidencia pracovného času

D 5 Cestovné náhrady

- 5.1 Cestovné náhrady
- 5.2 Pracovná cesta
- 5.3 Cestovné náhrady zamestnancov pri tuzemskej pracovnej ceste
- 5.4 Zahraničná pracovná cesta
- 5.5 Administrácia spracovania cestovných náhrad
- 5.6 Zmeny v zákone o cestovných náhradách od januára 2025

E Skončenie pracovného pomeru, nároky účastníkov za trvania pracovnoprávneho vzťahu a pri jeho skončení, prechod práv a povinností

E 1 Skončenie pracovného pomeru

- 1.1 Dohoda o skončení pracovného pomeru
- 1.2 Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe
- 1.3 Výpoveď
- 1.4 Okamžité skončenie pracovného pomeru
- 1.5 Povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru
- 1.6 Pracovný posudok a potvrdenie o zamestnaní

E 2 Nároky vyplývajúce z pracovného pomeru

- 2.1 Nároky zamestnanca v prípade platného skončenia pracovného pomeru
- 2.2 Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru
- 2.3 Nároky zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru
- 2.4 Odchodné

E 3 Zodpovednosť účastníkov pracovnoprávneho vzťahu za škodu

- 3.1 Predchádzanie škodám
- 3.2 Zodpovednosť zamestnanca za škodu
- 3.3 Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu
- 3.4 Rozsah a spôsob náhrady škody
- 3.5 Náhrada škody pri dohodároch
- 3.6 Postup zamestnávateľa pri likvidácii škody

E 4 Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov

- 4.1 Zánik zamestnávateľa bez právneho nástupcu
- 4.2 Zánik zamestnávateľa s právnym nástupníctvom
- 4.3 Práva zamestnanca pri prevode hospodárskej jednotky

F Pracovné podmienky a kontrola účastníkov pracovnoprávneho vzťahu

F 1 Pracovné podmienky osobitných kategórií zamestnancov

- 1.1 Pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti
- 1.2 Pracovné podmienky mladistvých
- 1.3 Pracovné podmienky osôb so zdravotným postihnutím
- 1.4 Inšpekcia práce
- 1.5 Novela zákona o inšpekcii práce od 1. 2. 2025

F 2 Kolektívne pracovnoprávne vzťahy

- 2.1 Účasť zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch
- 2.2 Zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník
- 2.3 Formy a podmienky účasti zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch
- 2.4 Zmeny v kolektívnych pracovných vzťahoch od 1. 1. 2025

A 14 Novely Zákonníka práce od 1. 1. 2025

Zákon č. 172/2024 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce a ktorým sa dopĺňa zákon č. 91/2010 Z. z. o podpore cestovného ruchu

Novela sa týka rekreácie zamestnancov, a teda príspevku na rekreáciu od zamestnávateľa podľa § 152a ods. 4 Zákonníka práce. Týmto doplnením sa v úvodnej vete za slová „*preukázané výdavky zamestnanca*“ vložili slová „*alebo rodiča zamestnanca*“, čo znamená, že oprávnenými výdavkami sú aj preukázané výdavky rodiča zamestnanca. **Zmena spočíva v tom, že** v prípade rekreácie nejde len o výdavky zamestnanca, ale môže ísť aj o **výdavky rodiča zamestnanca** na takúto rekreáciu. Ide o výdavky zamestnanca na inú osobu, s ktorou je na rekreácii, a ide aj o výdavky rodiča zamestnanca na inú osobu, teda **o výdavky, keď rodič ide na rekreáciu s inou osobou.**

Tento zákon nadobudol účinnosť 1. januára 2025.

Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov, poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok



Legislativa

podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Príspevok na rekreáciu môže za rovnakých podmienok a v rovnakom rozsahu poskytnúť zamestnancovi aj zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov.

Oprávnenými výdavkami podľa § 152a odseku 1 Zákonníka práce sú preukázané výdavky zamestnanca alebo rodiča zamestnanca na

- a) služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky,
- b) pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky,
- c) ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby,
- d) organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území Slovenskej republiky pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom; za dieťa zamestnanca sa považuje aj dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení, alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti.



Dôležité

Návrh tu doplnil, že nejde len o výdavky zamestnanca, ale aj o výdavky rodiča zamestnanca na takúto rekreáciu. **Podľa ustanovenia § 152a ods. 5 Zákonníka práce** oprávnenými výdavkami podľa odseku 1 sú aj

preukázané výdavky zamestnanca alebo **rodiča zamestnanca** podľa odseku 4, na manžela zamestnanca alebo na **manžela rodiča zamestnanca, dieťa zamestnanca**, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo na dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení a inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktorí sa so zamestnancom alebo s **rodičom zamestnanca** zúčastňujú na rekreácii.

To, kto je rodičom osoby, vyplýva zo zákona č. 36/2005 Z. z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov (otec, matka, náhradní rodičia). To, že osoba je rodičom zamestnanca, preukazuje zamestnávateľovi zamestnanec, možno postačí čestné vyhlásenie. V prípade, že zamestnávateľovi takéto čestné vyhlásenie nepostačuje, musí zamestnanec preukázať túto skutočnosť listinami, napr. rodným listom. Je potrebné zabezpečiť aj ochranu osobných údajov.



V § 152a ods. 5 Zákonníka práce sa zmenili slová „*vlastné dieťa*“ na „*dieťa zamestnanca*“ a za slovo „*manžela*“ sa doplnilo slovo „*zamestnanca*“. Tak sa odlíšili situácie, keď ide na rekreáciu zamestnanec s vlastným dieťaťom a keď rodič ide s dieťaťom zamestnanca. S vlastným dieťaťom môže ísť, len ak s ním býva v spoločnej domácnosti.



Nezmenilo sa, že ide o zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov, ide o zamestnanca, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, príspevok sa poskytuje na žiadosť zamestnanca, príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok, rekreačný poukaz alebo predloženie

nie dokladov, preukazovanie výdavkov a pod. splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na rekreáciu sa skúma vždy ku dňu začatia rekreácie zamestnanca alebo rodiča zamestnanca. O príspevok musí zamestnanec požiadať, zamestnávateľ ho poskytuje na základe takejto žiadosti. Žiadosť sa realizuje po ukončení rekreácie zamestnanca alebo rodiča zamestnanca.

**Dôležité**

Schválená zmena nemá vplyv na to, že ak je rodič zamestnanca sám zamestnancom u iného zamestnávateľa, aby žiadal o príspevok u svojho zamestnávateľa. Ak si príspevok za rekreáciu rodiča žiada od svojho zamestnávateľa zamestnanec, nejde o situáciu, že zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na rekreáciu len u jedného zamestnávateľa, pretože o príspevok žiada jeho dieťa od svojho zamestnávateľa. Rodič zamestnanec si teda nevyčerpal možnosť požiadať pri inej rekreácii o príspevok u svojho zamestnávateľa. Na rovnakú rekreáciu však nemožno žiadať príspevok tak, že oň požiada zamestnanec aj jeho rodič.

**Legislativa**

Súčastou zákona je aj novela zákona č. 91/2010 Z. z. o podpore cestovného ruchu. V úvodnej vete v ustanovení § 27a ods. 3 sa za slová „a je neprenosný“ vkladajú slová „okrem výnimky jeho prenosu na rodiča držiteľa rekreačného poukazu“. Novela vo vzťahu k rodičom zamestnanca **odstraňuje zákonnú neprenosnosť poukazu**, čo znamená, že rodičia zamestnanca nevyhnutne nemusia ísť so zamestnancom na rekreáciu, ale **poukaz môžu využiť sami**. Novelou sa rozširuje možnosť využitia príspevku na rekreáciu nielen zamestnancami, ich deťmi a partnermi, ale aj rodičmi.

3.5 Nelegálne zamestnávanie

1. Pracovnoprávny vzťah a znak závislosti

Podľa § 1 ods. 2 Zákonníka práce závislá práca je práca vykonávaná **vo vzťahu nadriadenosti** zamestnávateľa a **podriadenosti** zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa **pokynov** zamestnávateľa, **v jeho mene, v pracovnom čase** určenom zamestnávateľom.



Pracovnoprávny vzťah je založený na **subordinačnom princípe**, t. j. na osobnej závislosti a podriadenosti zamestnanca voči svojmu zamestnávateľovi. Subordinačným princípom sa vyznačujú všetky pracovnoprávne, štátnozamestnanecké ako aj služobné vzťahy. Práve tento princíp subordinácie odlišuje pracovnoprávny vzťah od **obchodnoprávneho alebo občianskoprávneho**, v rámci ktorých zmluvné strany vystupujú nezávisle a spravidla rovnocenne.



Zamestnanec vykonáva svoju prácu vždy pod vedením a na základe pokynov zamestnávateľa, ktorými je viazaný, a v jeho mene. Výsledky práce zamestnávateľa, a to aj v prípade autorstva zamestnanca, sú vždy **majetkom zamestnávateľa**, ktorý navonok (teda vo vzťahu k tretím osobám) znáša riziko zamestnancom vykonávanej práce.

Zamestnanec vykonáva prácu vždy osobne, nie je možné, aby prácu zamestnanca vykonávala iná osoba než zamestnanec. Oproti tomu v obchodnoprávných vzťahoch je dovolené, aby dodávateľ vykonával práce tvoriace **predmet zmluvy** celkovo alebo sčasti subdodávateľmi.

**Znaky
závislej práce**

A v neposlednom rade zamestnanec vykonáva prácu v pracovnom čase, ktorý určuje zamestnávateľ. Zo všetkých týchto znakov závislej práce je možné vyvodiť záver, že v prípade pracovnoprávneho vzťahu ide o podriadený, nesamostatný vzťah zamestnanca k zamestnávateľom.



Legislativa

Podľa § 1 ods. 3 Zákonníka práce **závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu** alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.



Komentár

Zákonník práce ustanovuje výslovný zákaz vykonávania závislej práce v inom zmluvnom vzťahu, než ako v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo v rámci dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru. **Napriek výslovnému zákonnému zákazu je bežné, že podnikatelia/zamestnávatelia využívajú závislú prácu fyzických osôb v iných zmluvných vzťahoch uzatvorených najmä na základe Obchodného zákonníka.** Zabezpečovanie výkonu závislej práce v iných zmluvných vzťahoch má nepriaznivé dopady aj vo vzťahu k daňovým a odvodovým povinnostiam.

2. Podnikanie



Legislativa

Pokiaľ sa práca vykonáva na základe obchodnoprávneho vzťahu, takáto činnosť by mala **vykazovať znaky podnikania**. Podnikaním podľa Obchodného zákonníka sa rozumie sústavná činnosť vykonávaná samostatne podnikateľom vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť

za účelom dosiahnutia zisku alebo na účel dosiahnutia merateľného pozitívneho sociálneho vplyvu, ak ide o hospodársku činnosť registrovaného sociálneho podniku podľa osobitného predpisu.

Obdobnú definíciu obsahuje aj **§ 2 zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní** (živnostenský zákon), podľa ktorého živnosťou je sústavná činnosť prevádzkovaná samostatne, vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť, za účelom dosiahnutia zisku alebo za účelom dosiahnutia merateľného pozitívneho sociálneho vplyvu, ak ide o hospodársku činnosť registrovaného sociálneho podniku podľa osobitného predpisu, a za podmienok ustanovených týmto zákonom. **Podnikateľom je:**

- (i) osoba zapísaná v obchodnom registri,
- (ii) osoba, ktorá podniká na základe živnostenského oprávnenia,
- (iii) osoba, ktorá podniká na základe iného než živnostenského oprávnenia podľa osobitných predpisov,
- (iv) fyzická osoba, ktorá vykonáva poľnohospodársku výrobu a je zapísaná do evidencie podľa osobitného predpisu.

Podnikateľ ako dodávateľ vykonáva prácu vždy **samostatne a na vlastnú zodpovednosť**. Je zodpovedný za výsledok svojej práce vo vzťahu k svojmu zmluvnému partnerovi objednávateľovi, ktorý tento výsledok môže namietat' v rámci nárokov z väd. Rovnako zodpovedá za spôsobenú škodu zodpovedá v plnej výške.



3. Nelegálne zamestnávanie

Podľa § 2 ods. 2 zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov nelegálne zamestnávanie je zamestná-



vanie právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom, **ak využíva závislú prácu:**

- a) fyzickej osoby a nemá s ňou založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa osobitného predpisu (Zákonník práce a zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v z. n. p.);
- b) fyzickej osoby, má s ňou založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer a neprihlásila ju do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia do siedmich dní od uplynutia lehoty podľa osobitného predpisu na prihlásenie do tohto registra (§ 231 ods. 1 písm. b) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v z. n. p.), najneskôr však do začatia kontroly nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, ak kontrola začala do siedmich dní od uplynutia lehoty podľa osobitného predpisu na prihlásenie do tohto registra, alebo
- c) štátneho príslušníka tretej krajiny a nie sú splnené podmienky na jeho zamestnávanie podľa osobitného predpisu (§ 21 ods. 1 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v z. n. p.).



Podľa § 2 ods. 3 zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov nelegálne zamestnávanie je aj zamestnávanie štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý sa zdržiava na území SR v rozpore s osobitným predpisom (t. j. v rozpore so zákonom č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov alebo v rozpore so zákonom č. 480/2002 Z. z. o azyle a o zmene a doplnení niektorých zákonov v z. n. p.), a ktorý vykonáva závislú prácu.

4.6 Dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce po novom

Novela Zákonníka práce č. 48/2022 Z. z. zaviedla od 1. 1. 2023 nový druh dohody, ktorým je **dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce**. Dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce je jedna z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ktorú je možné uzatvoriť príležitostne na výkon sezónnych prác, ktoré sú uvedené v prílohe č. 1b k Zákonníku práce.



Zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov), ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom (dohoda o vykonaní práce), alebo ak ide o **príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce** (dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov). Podmienka výnimočnosti podľa prvej vety sa nevzťahuje na dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce podľa § 228a ods. 1 písm. b).

Sezónnou prácou na účely dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce **je pracovná činnosť, ktorá je závislá od striedania ročných období**, každý rok sa opakuje a nepresahuje osem mesiacov v kalendárnom roku.

Sezónna práca

**Dôležité**

Dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce je zamestnávateľ povinný uzatvoriť písomne, inak je neplatná. Ak by sa dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce uzavrela ústne alebo konkludentne, znamenalo by to absolútnu neplatnosť takejto dohody. Z uvedeného vyplýva, že oproti pracovnej zmluve, ktorej písomná forma nie je podmienená sankciou neplatnosti a aj ústna forma by bola platná (aj keď by došlo k porušeniu Zákonníka práce), dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce musí byť uzatvorená vždy písomne.

1. Podstatné náležitosti dohody o pracovnej činnosti

**Legislativa**

V dohode o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce musí byť uvedená dohodnutá práca, dohodnutá odmena za vykonanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a obdobie, na ktoré sa dohoda uzatvára. Podstatnými náležitosťami dohody o pracovnej činnosti sú na základe § 228a ods. 3 Zákonníka práce nasledujúce prvky.

Vymedzenie dohodnutej práce

Ide o zadefinovanie činnosti, ktorú má zamestnanec – dohodár vykonávať v rámci vymedzeného druhu práce na základe dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce. Môže ísť o činnosti rôzneho druhu podľa prílohy č. 1b k Zákonníku práce v:

a) poľnohospodárstve pri pestovaní, zbere, triedení a skladovaní

1. vybraných druhov ovocia, najmä jahôd, liesky obyčajnej, bazy čiernej, egrešov, malín, ríbezlí, ruže jabĺčkovej, broskyň, čerešní, marhúľ, nektárieniek, ringlôt, sliviek, jablák, hrušiek a višní,
2. viniča,

3. vybraných druhov zeleniny, najmä šalátu, špenátu, cibule, cesnaku, póru, kapusty, kelu, karfiolu, kalerábu, ružičkového kelu, cvikly, mrkvy, reďkvi a reďkovky, petržlenu, špargle, baklažánu, cukety, dyne, kukurice cukrovej, melóna, papriky, tekvice okrem tekvice určenej na produkciu semien na konzum a lisovanie, uhorky nakladačky, uhorky šalátovej a rajčiakov,
4. zemiakov,
5. chmeľu,
6. osivovej kukurice určenej na kastráciu,
7. rastlinného množiteľského materiálu uvedeného v prvom až šiestom bode,

b) cestovnom ruchu pri

1. preprave osôb po riekach, kanáloch, jazerách alebo po iných vnútrozemských vodných cestách vrátane vodných ciest vnútri prístavov alebo lodeníc,
2. prenájme a lízingu rekreačných potrieb alebo športových potrieb,
3. prevádzkovaní táborov,
4. prevádzke umelých vodných plôch,
5. prevádzke lanoviek, pozemných lanoviek, lyžiarskych vlekov,
6. prevádzke reštaurácií a pohostinstiev,
7. prevádzke ubytovacích zariadení,

c) potravinárstve pri spracovaní poľnohospodárskych produktov uvedených v písmene a),**d) lesnom hospodárstve pri**

1. produkcii lesného reprodukčného materiálu,
2. zakladaní, obnove a výchove lesa s cieľom zabezpečiť trvalé plnenie funkcií lesa.

2.2 Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru

Postup pri neplatnom skončení pracovného pomeru upravujú ustanovenia § 77 až § 80 Zákonníka práce. Zákonník práce pri skončení pracovného pomeru vychádza z relatívnej neplatnosti skončenia pracovného pomeru. To znamená, že aj neplatná výpoveď je platná, ak sa neplatnosť neuplatnila na súde. O neplatnosti skončenia pracovného pomeru môže rozhodnúť len súd. Hoci by neboli splnené podmienky, ktoré vyžaduje Zákonník práce na skončenie pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí platne, ak sa zamestnanec alebo zamestnávateľ v prekluzívnej lehote nedovolajú jeho neplatnosti na súde.



Ak dal **zamestnanec** neplatnú výpoveď alebo ak neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej lehote a zamestnávateľ mu oznámil, že trvá na tom, aby naďalej vykonával prácu, jeho pracovný pomer sa nekončí. V tomto prípade prvým krokom zamestnávateľa by malo byť oznámiť zamestnancovi nesúhlas so skončením pracovného pomeru a výzva, aby nastúpil do práce a ďalej vykonával prácu podľa pracovnej zmluvy. Toto oznámenie musí byť zamestnancovi adresované, teda zamestnanec sa s ním musí oboznámiť. **V Zákonníku práce sa neuvádza, v akej lehote by mal zamestnávateľ uvedené oznámenie urobiť.** Takéto oznámenie môže byť nahradené aj žalobou na súd o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Zamestnávateľ má teda dve možnosti: môže trvať na tom, aby zamestnanec naďalej vykonával prácu, alebo nemusí trvať na tom, aby zamestnanec naďalej vykonával prácu. Zamestnávateľ môže akceptovať

**Neplatné skončenie
pracovného
pomeru zo strany
zamestnanca**

aj skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca, ktoré nie je v súlade so Zákonníkom práce. V tomto prípade sa takéto skončenie považuje za platné.

Zamestnanec môže na oznámenie zamestnávateľa odvolať právny úkon, ktorý sa týkal skončenia pracovného pomeru, so súhlasom zamestnávateľa alebo zamestnanec nastúpi na výkon práce alebo zamestnanec nenastúpi na výkon práce. **Zamestnanec nastúpením do práce neuznal, že by skončenie pracovného pomeru bolo neplatné, ale do rozhodnutia sporu sa rozhodol, že bude vykonávať prácu.**

**Dôležité**

Súd môže právoplatne rozhodnúť, že pracovný pomer sa skončil platne. V tomto prípade sa pracovný pomer skončil k dňu určenému podľa právneho úkonu zamestnanca. Súd môže právoplatne rozhodnúť, že pracovný pomer sa skončil neplatne. V tomto prípade je zamestnanec povinný naďalej vykonávať prácu pre zamestnávateľa (ak zamestnávateľ trval na tom, aby zamestnanec naďalej vykonával prácu). **Ak zamestnanec nenastúpi na výkon práce, môže sa to posúdiť ako porušenie pracovnej disciplíny.**

**Dôležité**

Ak zamestnanec skončil pracovný pomer neplatne a zamestnávateľ netrvá na tom, aby zamestnanec uňho naďalej pracoval, platí, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom písomne nedohodnú inak, že pracovný pomer sa skončil dohodou, ak

- a) bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej lehoty,
- b) bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť,
- c) bol pracovný pomer neplatne skončený v skúšobnej lehote, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.